

СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Д.І. ВЛАСЮК^{1*}, Н.М. ШМАТЬКО²

¹ *магістрант кафедри менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин, НТУ «ХПІ», Харків, УКРАЇНА*

² *доцент кафедри менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин, канд. екон. наук, доцент НТУ «ХПІ», Харків, УКРАЇНА*

^{*} *email: shmatko.khpi@gmail.com*

Зміна принципів функціонування національної економіки України, створення підприємств, що базуються на різних формах власності, конкуренція, яка вимагає впровадження нових технологій і перебудови організаційних структур, істотно змінили соціально-економічну роль підприємства як основної ланки господарського комплексу. Ці зміни відбуваються за рядом напрямків. Глобальні структурні й технологічні зміни у виробництві, його інформатизація обумовили істотну зміну ролі персоналу підприємства. Персонал, як носій товарно-грошових відносин, що складаються в процесі формування, розподілу і використання людських ресурсів, є головною продуктивною силою при вирішенні питань конкурентоздатності, економічного зростання і забезпечення ефективної роботи.

Тобто персонал підприємства стає основою забезпечення конкурентоспроможності підприємства та передумовою формування успішного менеджменту в умовах існуючих вимог забезпечення розвитку підприємств.

Стратегія управління персоналом – найважливіша підсистема загальної стратегії організації, подана у вигляді довгострокової програми конкретних дій з реалізації концепції використання і розвитку потенціалу персоналу організації з метою забезпечення її стратегічної конкурентної переваги [1].

Стратегічні цілі з управління персоналом мають бути узгоджені не лише з місією підприємства, його загальними та функціональними стратегічними цілями, але й відповідати конкурентній позиції підприємства, оскільки саме персонал є основним джерелом підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Процес стратегічного управління персоналом підприємства складається з трьох основних етапів:

- стратегічне планування персоналом;
- стратегічна організація персоналу;
- стратегічний контроль персоналу [2].

Стратегічний підхід до управління персоналом передбачає, перш за все, якісні зміни в сфері роботи з персоналом. Об'єднуючись із стратегічними технологіями, планування потреби в персоналі, відбір, оцінка, навчання, виступають як складові стратегії управління персоналом.

Здатність персоналу одночасно виступати об'єктом і суб'єктом управління – головна специфічна особливість менеджменту персоналу. Методологія управління персоналом передбачає розгляд сутності персоналу організації як об'єкта управління і процесу формування поведінки індивідів, яка відповідає цілям і завданням організації, методів і принципів управління персоналом.

До типових стратегій управління персоналом відносять:

- стратегію добору і навчання (добір і навчання персоналу; організація безперервного навчання та ін.);
- стратегію винагороди і мотивації (формування корпоративних цінностей, оцінювання персонального внеску в загальні результати та ін.);
- стратегію формування трудових відносин (участь персоналу в управлінні; відносини із профспілками та ін.);
- стратегію управління персоналом (план добору, найму, навчання, перекваліфікації) [3].

В межах стратегічного управління людський потенціал організації можна виміряти здатністю або компетенцією працівника, що визначають результат, і мотивацією до праці, досягнення ж мети визначає мотив і поведінка працівника.

Стратегія управління персоналом виробляється з урахуванням як інтересів керівництва організації, так і інтересів її персоналу. Стратегія управління персоналом передбачає: визначення цілей управління персоналом, тобто при прийнятті рішень у сфері управління персоналом повинні бути враховані як економічні аспекти, так і потреби та інтереси працівників; формування ідеології та принципів кадрової роботи [4].

Тому не слід забувати, що стратегія управління персоналом ефективна настільки, наскільки успішно співробітники організації використовують свій потенціал для реалізації поставлених перед нею цілей і наскільки ці цілі є досягнутими.

Список літератури:

1. *Міщенко А. П.* Стратегічне управління: [навч. посібник] / *А. П. Міщенко*. – К. : «Центр навчальної літератури», 2004. – 366 с.
2. *Потишняк О. М.* Сучасна стратегія управління персоналом підприємства / *О. М. Потішняк* // Сталій розвиток економіки 2'2013[19] – С.82-84.
3. *Шершньова З. Є.* Стратегічне управління: [підручник] / *З. Є. Шершньова*. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – К. : КНЕУ, 2004. – 699 с.
4. *Шматько Н. М.* Концептуальні засади підтримки стійкості функціонування великомасштабних економіко-виробничих систем / *Н. М. Шматько* // Економіка розвитку = Economics of development. – 2017. – № 4 (84). – С. 16-27.